



**UNIVERSITÀ PER STRANIERI DI PERUGIA**



Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità,  
la Valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

**PIANO DI  
AZIONI POSITIVE  
2021 - 2023**

# INDICE

<b>1. NORMATIVA DI RIFERIMENTO</b>	pag. 3
1.1. ORGANI DELL'UNIVERSITA' PER STRANIERI PREPOSTI A GARANTIRE LE PARI OPPORTUNITA' E A PREVENIRE LE DISCRIMNAZIONI	pag. 6
<b>2. COMPOSIZIONE DI GENERE DEL PERSONALE DOCENTE, DEL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO E DELLA COMPONENTE STUDENTESCA</b>	pag. 7
2.1. PERSONALE DOCENTE	pag. 7
2.2. DIRETTORE GENERALE E PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO	pag. 11
2.3. STUDENTI	pag. 12
2.3.1. STUDENTI ISCRITTI AI CORSI DI LINGUA E CULTURA ITALIANA	pag. 12
2.3.2. STUDENTI ISCRITTI AI CORSI DI LAUREA E LAUREA MAGISTRALE	pag. 12
<b>3. PROGRAMMA TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE</b>	pag. 14
3.1. MONITORAGGIO E RILEVAZIONE SUL BENESSERE LAVORATIVO E DI STUDIO	pag. 14
3.2. VALORIZZAZIONE E ATTIVITA' DI COORDINAMENTO	pag. 14
3.3. BILANCIO DI GENERE E LINGUAGGIO DI GENERE	pag. 15
3.4. CARRIERA ALIAS	pag. 16
3.5. SEMINARI DI INFORMAZIONE/FORMAZIONE	pag. 16
3.6. COORDINAMENTO CON IL CUG DELL'UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PERUGIA E CON LA CONFERENZA NAZIONALE DEGLI ORGANISMI DI PARITA' DELLE UNIVERSITA' ITALIANE	pag. 16
3.7. COLLABORAZIONE CON LA CRUI (CONFERENZA DEI RETTORI DELLE UNIVERSITA' ITALIANE)	pag. 17
3.8. COLLABORAZIONE CON LA CONSIGLIERA DI PARITA' REGIONALE	pag. 17
3.9. CONCILIAZIONE FAMIGLIA-LAVORO	pag. 17
3.10. ATTIVITA' DI COUNSELING	pag. 17
<b>4. CONCLUSIONI</b>	pag. 18

## 1. NORMATIVA DI RIFERIMENTO

L'art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183 (recante “Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro”), novellando l'art. 57 del d.lgs. n. 165/2001 ha disposto, per le Pubbliche Amministrazioni, l'obbligo di costituire, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, il 'Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni' che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i Comitati per le pari opportunità e i Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing. Il Comitato Unico di Garanzia (CUG) contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico nell'obiettivo di migliorare l'efficienza delle prestazioni garantendo, nel contempo, un ambiente di lavoro caratterizzato da rispetto dei principi di pari opportunità e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.

Successivamente, con la direttiva del 4 marzo 2011, il Ministro per la Pubblica amministrazione e l'innovazione ed il Ministro per le Pari opportunità hanno fornito le “Linee guida sulle modalità di funzionamento e sui criteri di composizione dei Comitati Unici di Garanzia”.

I Comitati Unici di Garanzia (CUG) sono comitati paritetici costituiti all'interno delle Amministrazioni pubbliche con compiti propositivi, consultivi e di verifica in materia di pari opportunità e di benessere organizzativo al fine di contribuire all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, agevolando l'efficienza e l'efficacia delle prestazioni e favorendo l'affezione al lavoro, garantendo un ambiente lavorativo nel quale sia contrastata qualsiasi forma di discriminazione per i lavoratori e le lavoratrici.

Come precisato nelle citate linee-guida, i Comitati Unici di Garanzia e la Consigliera Nazionale di Parità collaborano anche per realizzare un significativo scambio di informazioni sulle reciproche attività e funzioni svolte.

Con decreto del 30 gennaio 2018 del Capo Dipartimento della Funzione Pubblica e del Capo Dipartimento delle Pari Opportunità è stato ricostituito il Gruppo interministeriale di lavoro e supporto dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), previsto dalla direttiva 4 marzo 2011. Il Gruppo è incaricato di svolgere le seguenti attività:

fornire supporto alle pubbliche amministrazioni destinatarie della direttiva per le problematiche concernenti l'attività dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, predisponendo risposte a quesiti o a richieste di chiarimenti attinenti al funzionamento dei predetti Comitati;

operare il monitoraggio dell'implementazione della citata direttiva da parte delle pubbliche amministrazioni destinatarie e proseguire l'attività di modifica e integrazione della direttiva medesima.

Il 26 giugno 2019 il Ministro per la Pubblica Amministrazione e il Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri con delega in materia di pari opportunità, hanno emanato la direttiva 2/19 (recante “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”), con la quale sono state definite le linee di indirizzo

volte ad orientare le PP.AA. in materia di promozione della parità e delle pari opportunità, ai sensi del d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198 ("Codice delle pari opportunità tra uomo e donna"), valorizzazione del benessere di chi lavora e contrasto a qualsiasi forma di discriminazione, sostituendo la direttiva 23 maggio 2007 recante "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche".

Sono inoltre aggiornati alcuni indirizzi forniti con la direttiva 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei «Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni».

Ultima delle disposizioni specificamente dedicate dal c.d. "Collegato lavoro" alle pp.aa., l'art. 21 della l. 183/2010 si caratterizza per ampiezza dei fini, in quanto recante «misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni»: gli obiettivi divengono nel testo dell'articolato ancor più vasti, affrontando inoltre «l'assenza di qualunque forma di [...] violenza morale o psichica» (1° comma, lett. a), il benessere organizzativo nell'ambiente di lavoro (1° comma, lett. b), da realizzare anche a mezzo di costituzione di un «Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni» (1° comma, lett. c).

La novellazione del d.lgs. 165/2001, sia nei suoi principi generali (artt. 1 e 7), sia nella parte speciale dedicata al tema delle pari opportunità (art. 57). Risultato di tale novellazione è un'ampia modifica, in particolare, dei mezzi a disposizione delle pp.aa., che possono finalmente fare affidamento su di una *reductio ad unum* di Comitati per le pari opportunità e di Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing. Tra i beni di cui i CUG sono fatti garanti vi è il c.d. «benessere organizzativo» di cui all'art. del d.lgs. 165/2001, da ritenersi in termini di elaborazione *publica razione* del concetto di salute accolto dall'Organizzazione mondiale della sanità, cioè a dire di «stato di completo benessere fisico, mentale e sociale e non la semplice assenza dello stato di malattia o di infermità», e già espressamente introdotto nell'ordinamento italiano, anche per il lavoro del settore privato, con l'art. 2, lett. o) del d.lgs. 81/2008. La finalità principale è da rinvenirsi, in ogni caso, nella ricerca di produttività ed efficienza delle pp.aa., da raggiungersi anche attraverso il benessere fisico e psicologico delle persone, con la costruzione di ambienti e relazioni di lavoro che contribuiscano a migliorare sia la qualità della vita dei lavoratori che delle prestazioni, anche offrendo agli operatori la possibilità di lavorare in contesti organizzativi che favoriscono scambi, trasparenza e visibilità dei risultati del lavoro, in ambienti dotati di adeguata attenzione agli spazi architettonici, ai rapporti tra le persone e allo sviluppo professionale.

Particolarmente rilevanti per comprendere il ruolo del Comitato Unico di Garanzia sono le modifiche apportate sia all'art. 1, 1° comma, lett. c) (inserimento della tutela contro «qualunque forma di discriminazione») che all'art. 7 del d.lgs. 165/2001 ("Gestione delle risorse umane"): in particolare, nel nuovo 1° comma dell'art. 7 si esplicitano le ipotesi di discriminazione cui le pp.aa. debbono opporsi («diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua») non solo ove avvengano «nell'accesso al lavoro» e «nel trattamento», ma anche ove le medesime si collochino «nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro».

Alla luce dell'eterogeneità dei compiti di cui il Comitato è per legge investito, esso diviene una nuova sede di concertazione o consultazione tra datore e sindacato, il cui ruolo nella formazione dei processi gestionali degli enti è ora significativamente ridotto in base al d.lgs. 150/2009.

L'art. 57, 3° comma del d.lgs. 165/2001 affida al Comitato Unico di Garanzia compiti propositivi, consultivi e di verifica, nonché di collaborazione con la Consigliera o il Consigliere nazionale di parità. Il Comitato contribuisce anche all'«ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori».

Il Comitato promuove il presente Piano di Azioni Positive per il triennio 2021-2023, al fine di rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, già indicati dall'art. 3 della Costituzione Italiana, e le barriere che l'organizzazione e l'ambiente lavorativo all'interno dell'Istituzione possono opporre al raggiungimento dell'effettiva uguaglianza di opportunità fra tutti coloro che operano al suo interno.

L'Università per Stranieri di Perugia sostiene la promozione del principio di Pari Opportunità, in quanto criterio fondamentale per la realizzazione di un ambiente di lavoro rispettoso della libertà e della dignità personale dei propri dipendenti e studenti e come principio ispiratore della propria identità e democrazia interna.

Premessa legislativa di tale impegno è l'art. 48 del Decreto Legislativo n.198 dell'11 aprile 2006, Codice delle Pari Opportunità, emanato ai sensi dell'art. 6 della Legge Delega n. 246 del 28 novembre 2005, che prevede per ciascun soggetto della Pubblica Amministrazione di adottare un Piano triennale di Azioni Positive.

Nella stesura del nuovo Piano di Azioni Positive (PAP) si è tenuto conto delle attività già in corso di realizzazione, inserendo il lavoro dell'attuale CUG in una linea di naturale prosecuzione del lavoro svolto dal precedente; il nuovo PAP è integrato con nuove proposte che verranno sviluppate dal nuovo CUG, nominato per il quadriennio 2018-2022.

Il Comitato ha redatto il proprio Regolamento di Funzionamento, emanato con D.R. n.166 del 25 luglio 2014 e pubblicato nella sezione dedicata del portale di Ateneo, contenente i propri compiti statutari, tra i quali vi è il Piano di Azioni Positive.

## **1.1. ORGANI DELL'UNIVERSITÀ PER STRANIERI PREPOSTI A GARANTIRE LE PARI OPPORTUNITÀ E A PREVENIRE LE DISCRIMINAZIONI**

### **COMITATO UNICO DI GARANZIA DELL'UNIVERSITÀ PER STRANIERI DI PERUGIA**

Il Comitato Unico di Garanzia dell'Università per Stranieri di Perugia si compone di dodici membri, di cui sei effettivi e sei supplenti. La composizione attuale è stata stabilita con Decreto Rettorale n. 77/2018 del 2 marzo 2018 per il quadriennio 2018-2022, ai sensi dell'art. 16 dello Statuto di Ateneo e degli artt. 18 e 49 del Regolamento di Ateneo, in attuazione della L. 4 novembre 2010, n. 183.

Promuove iniziative per l'attuazione delle pari opportunità e la valorizzazione della pari dignità tra uomo e donna, vigila sul rispetto del principio di non discriminazione di genere e orientamento sessuale e assicura sostegno alle vittime di violazioni e sopraffazioni. Il Comitato vigila altresì che non siano intraprese azioni di vessazione (c.d. mobbing) all'interno dell'Università.

### **COLLEGIO DEI RAPPRESENTANTI DEGLI STUDENTI DELL'UNIVERSITÀ PER STRANIERI DI PERUGIA**

È l'organo di rappresentanza degli studenti dei corsi di laurea, laurea magistrale, master e dottorato. Si compone dei rappresentanti degli studenti in Senato Accademico, in Consiglio di Amministrazione, nei Consigli di Dipartimento e in ogni altro soggetto istituzionale in cui sia prevista una rappresentanza degli studenti sopraddetti. Esprime pareri agli organi dell'Università quando previsto dalla normativa di Ateneo, su esplicita richiesta di questi, ovvero di propria iniziativa, in ordine a tutte le materie di interesse degli studenti, e in particolare su attività didattica, servizi agli studenti, diritto allo studio, contributi e tasse a carico degli studenti, modalità di collaborazione degli studenti alle attività di servizio. Nomina i rappresentanti degli studenti nel Comitato per lo Sport Universitario, adotta il proprio Regolamento interno, ed esercita ogni altra attribuzione conferitagli dalle leggi, dallo Statuto o dai Regolamenti dell'Università.

### **GARANTE DEGLI STUDENTI DEI CORSI DI LINGUA E CULTURA ITALIANA PER STRANIERI DELL'UNIVERSITÀ PER STRANIERI DI PERUGIA**

È l'organo di garanzia e tutela degli studenti dei corsi di lingua e cultura italiana per stranieri. Nominato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Rettore, tra soggetti di provata competenza in tema di tutela dei diritti, il Garante esercita le proprie funzioni d'ufficio o su istanza degli studenti e dura in carica tre anni.

## **2. COMPOSIZIONE DI GENERE DEL PERSONALE DOCENTE, DEL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO E DELLA COMPONENTE STUDENTESCA DELL'UNIVERSITÀ PER STRANIERI DI PERUGIA**

Al fine di pianificare efficaci azioni positive si è partiti da un'analisi della situazione esistente, in base ai dati disponibili relativi al personale dell'Università, sia docente che tecnico-amministrativo, e al corpo studentesco, avendo in tal modo a disposizione un quadro generale e complessivo.

Il totale del personale, sia docente che tecnico-amministrativo, dell'Università per Stranieri di Perugia al 31 dicembre 2020 è pari a 225 unità, di cui 135 donne e 90 uomini, rispettivamente pari al 60 % e al 40 %.

Delle 225 unità totali, 169 appartengono al personale T.A. e 56 al personale docente, evidenziando una notevole differenza di numeri tra l'una e l'altra categoria.

Occorre però tenere presente che una parte del personale T.A. (pari a 33 unità), corrispondente alla figura dei CEL ("Collaboratori esperti linguistici"), svolge in realtà compiti didattici integrativi. Nella scomposizione dei dati per genere, comunque, i dati riferiti ai CEL (33 in totale, di cui 26 donne e 7 uomini) saranno analizzati nella tabella del personale T.A.

L'Università per Stranieri di Perugia, come recita l'art. 1, comma 1, dello Statuto è una istituzione pubblica di alta cultura *ad ordinamento speciale* ai sensi della Legge 17 febbraio 1992, n. 204.

Per tale ragione il corpo docente è costituito anche da figure che non appartengono ai ruoli della docenza universitaria, come i "docenti comandati" (1 donna), i "docenti incaricati" (1 uomo) e i "docenti di lingua e cultura italiana" (9 in totale, di cui 7 donne e 2 uomini).

Parimenti il corpo studentesco non è formato solo dagli iscritti (italiani e stranieri) ai corsi di laurea e laurea magistrale, ma anche da un cospicuo numero di studenti, esclusivamente stranieri, iscritti ai Corsi di Lingua e Cultura italiana, di durata variabile da uno a tre mesi, distribuiti secondo i 6 livelli previsti dal Quadro Comune Europeo di Riferimento.

Estrapolare i dati degli studenti iscritti a questa seconda tipologia di corsi è particolarmente complicato, data la struttura mensile, bimestrale o trimestrale dei corsi per ciascun livello (A1, A2, B1, B2, C1, C2) e la possibilità per ciascuno studente, all'interno dello stesso Anno Accademico, di transitare, in base alla competenza raggiunta, da un livello all'altro come pure di ripetere due volte, se necessario, un corso dello stesso livello, rendendo complessa la lettura dei dati statistici reali in base alle iscrizioni ai corsi.

Per questa ragione sarà analizzata, per tale specifico settore del corpo studentesco, solo la nazionalità e l'appartenenza di genere, che non modificano le percentuali rispetto ai numeri.

Diversamente, per gli studenti (italiani e stranieri) iscritti ai Corsi di laurea e laurea magistrale, sarà possibile un'analisi più capillare, per verificare, ad esempio, i differenziali di genere nella scelta del Corso e nel completamento del *cursus studiorum*.

### **2.1. PERSONALE DOCENTE**

L'Università per Stranieri di Perugia perseguendo il principio generale del soddisfacimento delle esigenze di apprendimento e di formazione dello studente, imposta concretamente la propria mission istituzionale su due differenti ambiti: l'istruzione di grado universitario con le fattezze giuridiche e le prerogative di altre Università statali dislocate sul territorio nazionale e l'organizzazione di corsi di studio ed esami specificamente riguardanti la conoscenza, l'approfondimento e l'insegnamento della lingua e della cultura italiana destinati a stranieri.

La doppia anima esalta differenti problemi ed esigenze, ma anche sfere giuridiche significativamente differenti.

Presso l'Ateneo esiste pertanto una diversificazione di ruoli ed attività: il personale accademico e il personale preposto ai corsi di lingua e cultura italiana per stranieri.

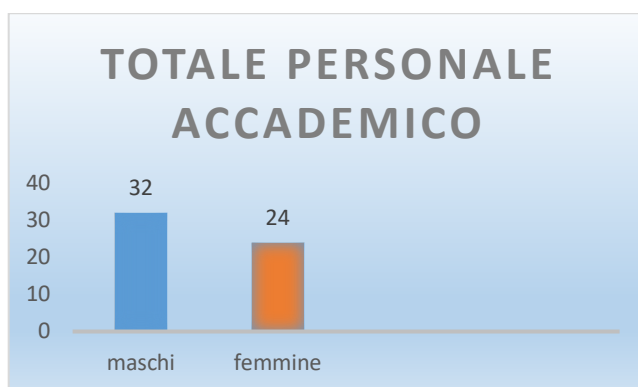
Tra il personale accademico si annoverano i professori ordinari, i professori associati, i ricercatori a tempo indeterminato, i ricercatori a tempo determinato ai sensi dell'art. 24 co. 3 della Legge 240/2010 di tipo a) e di tipo b), i professori straordinari a tempo determinato ex Legge 230/2005.

Tra il personale dedicato ai Corsi di Lingua e Cultura italiana per Stranieri si annoverano i Docenti di Lingua, i Docenti Comandati e i Docenti Incaricati.

- PERSONALE ACCADEMICO

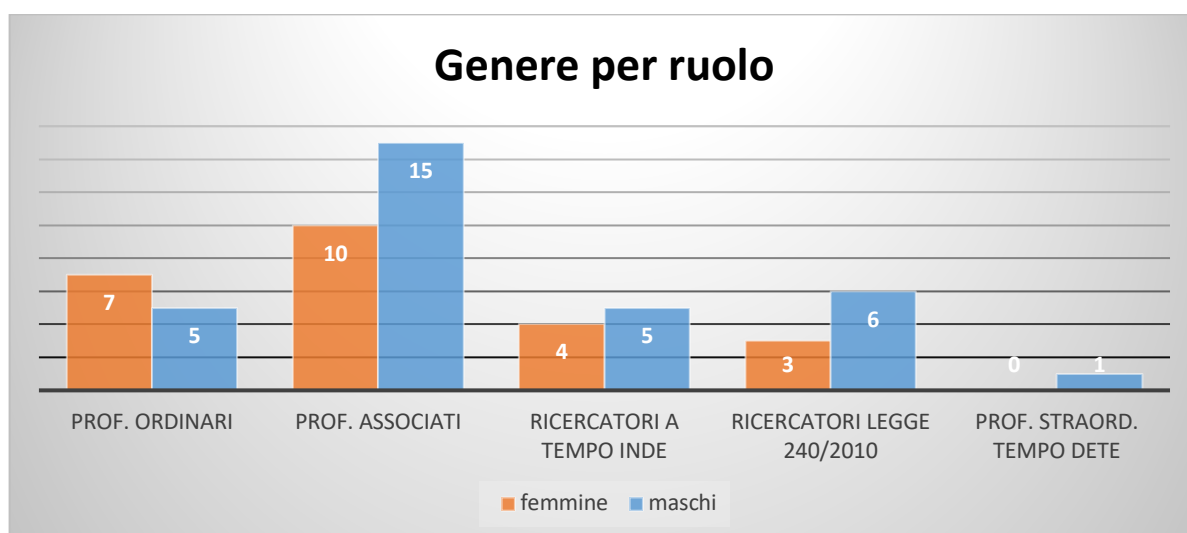
Al 31 dicembre 2020 la situazione del personale accademico in servizio presenta il seguente quadro di raffronto.

Dato totale: 56 unità, suddiviso in 24 femmine e 32 maschi.



Le categorie sono così rappresentate:

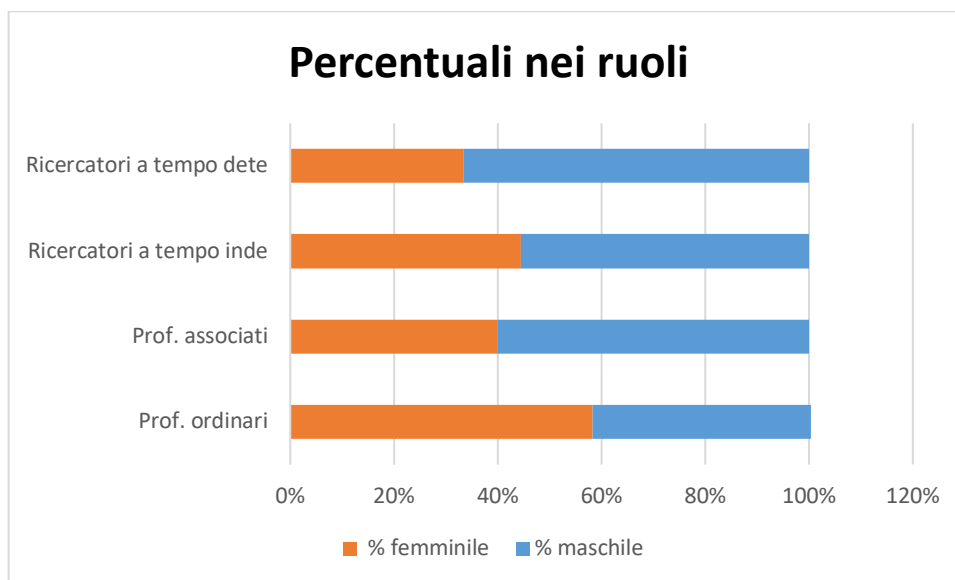
<b><i>RUOLO</i></b>	<b><i>FEMMINE</i></b>	<b><i>MASCHI</i></b>	<b><i>TOTALE</i></b>
professori ordinari	7	5	12
professori associati	10	15	25
ricercatori a tempo indeterminato (ruolo ad esaurimento)	4	5	9
ricercatori a tempo determinato ai sensi dell'art. 24 co. 3 della Legge 240/2010 di tipo a) e di tipo b)	3	6	9
professori straordinari a tempo determinato Legge 230/2005	0	1	1





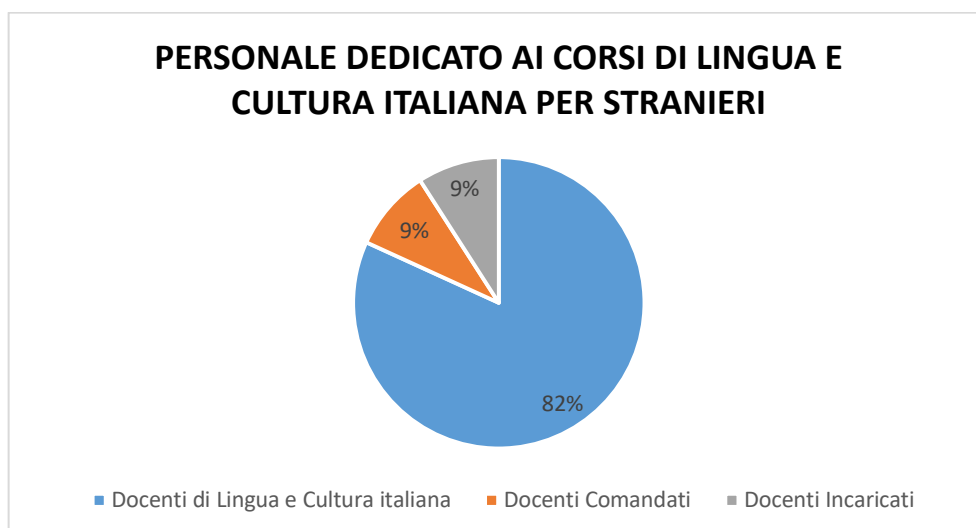
- **CONSIDERAZIONI**

Il 57% della totalità del personale accademico è rappresentato dal genere maschile; gli uomini sono in numero maggiore nelle categorie dei professori associati, ricercatori e ricercatori a tempo determinato. Una tendenza inversa si rileva nella categoria apicale dei professori ordinari dove il genere femminile costituisce il 58% degli appartenenti al ruolo a tempo indeterminato.



- **PERSONALE PREPOSTO AI CORSI DI LINGUA E CULTURA ITALIANA A STRANIERI**

Il personale dedicato ai Corsi di lingua italiana per stranieri è rappresentato dalla categoria dei Docenti di Lingua e Cultura Italiana per Stranieri (9 unità, di cui 7 donne e 2 uomini), dai docenti comandati (1 donna) e dai docenti incaricati (1 uomo).



- CONSIDERAZIONI

I Docenti di Lingua e Cultura Italiana per Stranieri, i docenti comandati e i docenti incaricati, sono ruoli ad esaurimento. Le figure ad esaurimento sono, per loro natura, specifici ruoli professionali destinati al depauperamento perché, in forza di legge, non possono essere rimpinguate con nuove forze lavoro. Per semplici ed ovvi motivi anagrafici, una progressiva rarefazione di queste categorie è giunta. La categoria dei CEL di madrelingua italiana, anch'essa impegnata nella collaborazione all'insegnamento della lingua italiana a stranieri, è censita tra il Personale tecnico-amministrativo e CEL (nella sezione apposita).

Il genere femminile è maggiormente rappresentato: su un totale di 11 unità solo 3 appartengono al genere maschile.

## 2.2. DIRETTORE GENERALE E PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO

<b>DIRETTORE GENERALE</b>					
<b>UOMINI</b>		<b>DONNE</b>		<b>TOTALE</b>	
<b>VALORI ASSOLUTI</b>	<b>%</b>	<b>VALORI ASSOLUTI</b>	<b>%</b>	<b>VALORI ASSOLUTI</b>	<b>%</b>
<b>1</b>	<b>100%</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>

	<b>UOMINI</b>	<b>%</b>	<b>DONNE</b>	<b>%</b>	<b>TUTTI</b>
<b>PERSONALE DI RUOLO</b>	<b>51</b>	<b>37,50%</b>	<b>85</b>	<b>62,50%</b>	<b>136</b>
<b>CEL</b>	<b>7</b>	<b>21,21%</b>	<b>26</b>	<b>78,79%</b>	<b>33</b>
<b>TOTALE</b>	<b>58</b>		<b>111</b>		<b>169</b>
<b>%</b>	<b>34,31%</b>		<b>65,69%</b>		<b>100%</b>

Le tabelle riportate illustrano i dati relativi a dirigenti, personale tecnico amministrativo (PTA) e collaboratori esperti linguistici (CEL) in servizio all'Università di Perugia al 31 dicembre 2020.

Si pone subito in risalto come l'unica figura dirigenziale presente nell'Ateneo, apicale rispetto al complessivo PTA, appartenga al genere maschile. Rappresentato percentualmente con il 100%. L'assenza di altre figure omologhe è dovuta alle dimensioni dell'Ateneo che non richiedono un'articolazione complessa a livello dirigenziale quanto piuttosto una più efficace ramificazione con sistema piramidale.

I dati analizzati evidenziano come la maggioranza del PTA di Ateneo, che in totale è di 136 unità esclusa la categoria dei CEL, si confermi, in linea con i dati del precedente triennio, appartenente al genere femminile, nella misura del 62,50% a fronte del 37,50% ricoperto da uomini.

Anche la categoria dei CEL, con un totale di 33 unità, vede una netta maggioranza di personale femminile nella misura del 78,79% circa rispetto al 21,21% circa di quello maschile, sensibilmente in inferiorità numerica.

Da tempo si assiste ad una crescita numerica di personale di genere femminile a fronte della minoranza maschile che denota sicuramente assenza di qualsivoglia discriminazione verso il genere femminile. Un ruolo fondamentale è rivestito indubbiamente dal pubblico impiego che offre maggiori opportunità per il personale femminile rispetto al settore privato.

La possibilità di conciliare gli impegni di lavoro con quelli familiari, usufruendo di permessi, congedi e orari di lavoro ridotto offre una prospettiva più vantaggiosa per le donne.

Tuttavia, si rileva ancora come la maggior parte del personale femminile appartenga alle categorie B, C e D mentre a livello apicale il numero di uomini si attesta ancora prevalente rispetto al numero di donne nonostante la tendenza nel corso degli anni sia quella di raggiungere un equilibrio.

### 2.3. STUDENTI

Gli studenti iscritti all'Università per Stranieri di Perugia si dividono in due categorie: studenti esclusivamente stranieri che frequentano i "Corsi di lingua e cultura italiana" e studenti, sia italiani che stranieri, iscritti ai "Corsi di laurea" e "Laurea magistrale".

Saranno presi in esame, pertanto, l'uno e l'altro settore di analisi.

#### 2.3.1. STUDENTI ISCRITTI AI CORSI DI LINGUA E CULTURA ITALIANA

Il totale degli studenti stranieri iscritti nel 2020 a questi Corsi ammonta a 2.377 unità, appartenenti a ben 112 diverse nazionalità, di cui la più numerosa è la cinese.

La distinzione per genere sul numero complessivo di 2.377 iscritti ai Corsi di lingua riferisce i seguenti dati: 1.602 sono donne, mentre gli uomini sono 775. Tale divario percentuale risulta storicamente costante.

<b>STUDENTI ISCRITTI AI CORSI DI LINGUA E CULTURA ITALIANA</b>						
	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
	<b>775</b>	<b>37,98</b>	<b>1602</b>	<b>62,02</b>	<b>2377</b>	<b>100%</b>

Dati aggiornati al 31 dicembre 2020

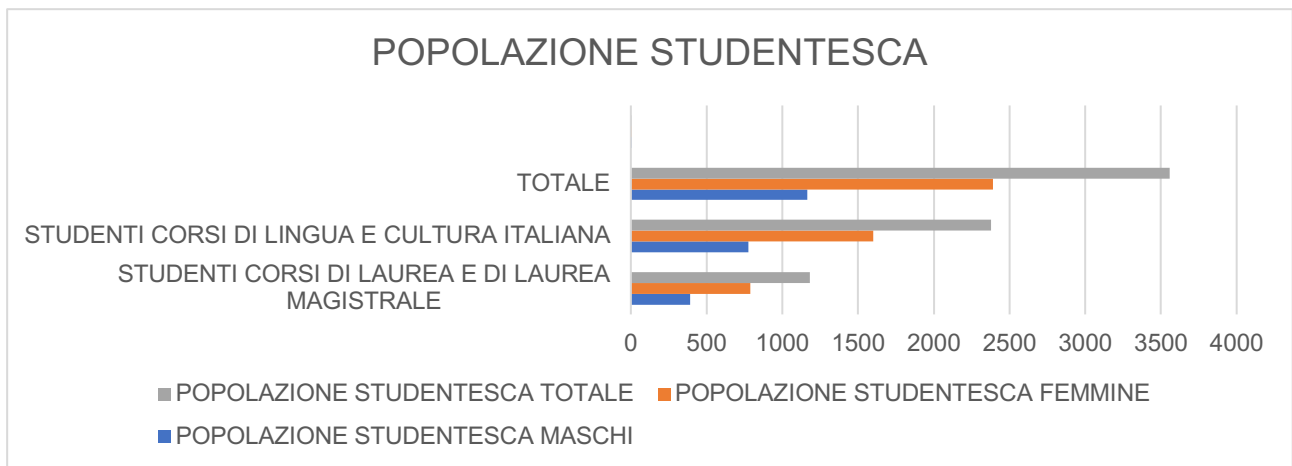
#### 2.3.2. STUDENTI ISCRITTI AI CORSI DI LAUREA E LAUREA MAGISTRALE

La maggioranza degli iscritti a questa tipologia di corsi dell'Università per Stranieri di Perugia per l'a.a. 2019/2020 è costituita da donne; esse rappresentano infatti il 63,56% del totale della popolazione studentesca iscritta ai Corsi di laurea e laurea magistrale.

Il divario tra iscrizioni maschili e femminili aumenta ed è evidente a favore delle seconde.

<b>STUDENTI ISCRITTI AI CORSI DI LAUREA E LAUREA MAGISTRALE</b>			
	UOMINI	DONNE	TOTALE
Valori assoluti	392	790	1182
<b>TOTALE</b>	<b>36,44%</b>	<b>63,56</b>	<b>100%</b>

Dati a.a. 2019/2020



Questa distribuzione percentuale è confermata anche se analizziamo i dati in base al tipo di corso di laurea scelto: ad esempio, nel corso di laurea triennale COMIP (Comunicazione internazionale e pubblicitaria) a fronte di 134 iscritti, gli uomini sono 55 e le donne 79; nel corso di laurea triennale COMIIP (Comunicazione internazionale, interculturale e pubblicitaria) su un totale di 191 iscritti, gli uomini sono 72 e le donne 119; nel corso di laurea triennale MICO (Made in Italy, cibo ed ospitalità) a fronte di 170 iscritti, 56 sono uomini e 114 donne. Nel corso di laurea triennale LICI (Lingua e cultura italiana) si ha un leggero aumento del genere maschile, su un totale di 103 iscritti, gli uomini sono 53 e le donne 50; anche nel corso di laurea triennale DHI (Digital Humanities per l'italiano) c'è una superiorità degli uomini, su un totale di 40 iscritti, 25 sono uomini e 15 donne; nel corso di laurea triennale SIS (Studi internazionali per la sostenibilità e la sicurezza sociale) si assiste ad una quasi parità, a fronte di 17 iscritti, 9 sono uomini e 8 donne.

Nel corso di laurea magistrale COMPU (Comunicazione pubblicitaria), ora disattivato, c'è una superiorità maschile, infatti, per un totale di 4 iscritti, figurano 3 uomini e 1 donna; nel corso di laurea magistrale ITAS (Italiano per l'insegnamento a stranieri) le donne sono in netta maggioranza, su un totale di 222 iscritti, 48 sono uomini e 174 sono donne; anche nel corso di laurea magistrale COMPSI (Comunicazione pubblicitaria, storytelling e cultura d'immagine) le donne rappresentano la maggioranza, a fronte di 161 iscritti, 28 sono uomini e 133 sono donne; nel corso di laurea magistrale PRIMI (Promozione dell'Italia e del Made in Italy) su un totale di 7 iscritti, c'è 1 solo uomo; nel corso di laurea magistrale RICS (Relazioni internazionali e cooperazione allo sviluppo) vi sono 76 iscritti, fra cui 33 uomini e 43 donne; nel corso di laurea magistrale TRIN (Traduzione e interpretariato per l'internazionalizzazione dell'impresa), figurano 57 iscritti, di cui 9 sono uomini e 48 sono donne, le quali superano nettamente gli uomini.

Il costante divario percentuale tra iscritti uomini e iscritte donne (a favore di queste ultime) ai vari corsi di laurea dell'Università per Stranieri di Perugia può essere spiegato anche con l'esistenza, in questo Ateneo, di un unico Dipartimento: Dipartimento di Scienze Umane e Sociali, per cui l'offerta didattica non consente molte scelte agli studenti.

### **3. PROGRAMMA TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE**

Il CUG propone il Piano di Azioni Positive riferito al triennio 2021-2023 per favorire la parità di trattamento sul lavoro e la cultura della pari opportunità all'interno dell'Università per Stranieri di Perugia.

#### **3.1. MONITORAGGIO E RILEVAZIONE SUL BENESSERE LAVORATIVO E DI STUDIO**

Il monitoraggio del personale docente, del personale tecnico amministrativo e della componente studentesca è di importanza fondamentale per il benessere organizzativo e le differenze di genere. A tale scopo si ritiene opportuno avere una costante collaborazione con il Nucleo di Valutazione per quanto concerne sia la pianificazione della didattica sia il benessere lavorativo del personale docente e di quello tecnico amministrativo.

L'indagine relativo al benessere organizzativo e lavorativo potrà essere effettuato tramite la somministrazione di appositi questionari garantendo, però, l'anonimato, come previsto dalla normativa vigente sulla privacy.

Tali questionari permetteranno la raccolta e, quindi, l'analisi dei dati attinenti oltre che alla composizione di genere del personale docente, del personale tecnico amministrativo e della componente studentesca anche alla situazione lavorativa, tra lavoro da remoto e in presenza, alla percezione della sicurezza nella fase dell'epidemia da Covid-19, allo stress che potrebbe essere scaturito in questa fase particolare lavorativa, in definitiva una indagine sulla qualità lavorativa dell'Ateneo.

I questionari ideati per il personale docente e tecnico amministrativo riguarderanno non solo le condizioni di lavoro, ma anche le possibilità di formazione e progressione di carriera. Alla componente studentesca, invece, saranno proposti questionari sulla qualità della didattica, i quali sono strumenti molto utili, poiché i risultati possono essere utilizzati per eventuali miglioramenti dei corsi di studio. Uno dei compiti che il CUG si prefigge per il prossimo triennio è proprio quello, in accordo anche con il Nucleo di Valutazione, di erogare il questionario a tutto il personale di Ateneo.

#### **3.2. VALORIZZAZIONE E ATTIVITA' DI COORDINAMENTO**

Uno dei compiti del Comitato è quello di farsi conoscere, per questo si deve proseguire il lavoro di sviluppo e implementazione della pagina web del CUG sul sito dell'Università per Stranieri di Perugia. Un aggiornamento costante della pagina web dedicata al CUG quale veicolo di promozione delle azioni positive poste in atto dall'Ateneo, nonché strumento di divulgazione delle iniziative nazionali e internazionali rivolte alla promozione della cultura delle pari opportunità, della non discriminazione e del benessere lavorativo, può essere di grande importanza per la visibilità del CUG. Si potrebbe anche prevedere una sezione dove vengano indicati link di altri siti web per rendere facilmente accessibili video di conferenze e lezioni sulle tematiche attinenti alle funzioni del Comitato.

Sarebbe auspicabile, inoltre, predisporre la promozione degli eventi organizzati dal CUG anche attraverso i social media di Ateneo come Facebook, Twitter, Instagram. Tutto ciò, aumenterà la visibilità delle attività del CUG al personale docente, tecnico amministrativo, alla componente studentesca, ma anche agli utenti che ne fossero interessati. Sempre in quest'ottica, si deve promuovere il coordinamento fra il CUG, il Nucleo di Valutazione, i Delegati Rettorali e gli altri organi dell'Amministrazione.

A tal fine si potranno organizzare incontri con i suddetti organi per delineare dati da confrontare con altri Atenei che hanno fatto il monitoraggio interno, anche sul bilancio di genere.

E' necessario, quindi, avere scambi con altre università, in particolare con l'Università degli Studi di Perugia; avviare indagini sulle tematiche di genere e benessere organizzativo, e di conseguenza, somministrare ai diversi organi di Ateneo elementi per interventi ma, anche soluzioni, per garantire il benessere organizzativo e l'equilibrio di genere.

### 3.3. BILANCIO DI GENERE E LINGUAGGIO DI GENERE

La parità di genere è un obiettivo importante nella Costituzione italiana, nella normativa sia nazionale che internazionale, in particolare di quella europea. Infatti, in Europa, si è puntata sempre l'attenzione sull'uguaglianza tra uomini e donne in tutti i livelli della società.

Si può citare la Carta dei Diritti Fondamentali, redatta nel 2000, che con l'articolo 23 sulla parità tra uomini e donne, costituisce un importante documento per l'attuazione di politiche riguardanti le pari opportunità.

Ma è con il Trattato di Lisbona del 2007, che il principio di uguaglianza tra uomini e donne, sancito nell'articolo 2, è divenuto uno dei valori peculiari dell'Unione Europea.

La Costituzione italiana, all'articolo 3, recita "Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali. E' compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese".

La modifica all'articolo 51 della Costituzione, nel 2003, in cui si legge, tra l'altro, "A tal fine la Repubblica promuove con appositi provvedimenti le pari opportunità tra donne e uomini" e il seguente Codice della Pari Opportunità, del 2006, sono rilevanti per il raggiungimento dell'obiettivo di parità, fornendo ai governi tutte le azioni che possono essere svolte in favore della parità di genere in tutti i settori e gli ambiti sociali.

A tale scopo, anche nelle Università italiane si è cominciato a redigere un Bilancio di genere per evidenziare disparità tra uomini e donne. Una delle azioni positive che il CUG di questo Ateneo vuole portare avanti è proprio la compilazione di un Bilancio di genere attraverso l'elaborazione dei dati riferibili a tutto il personale di Ateneo: docente, tecnico amministrativo, componente studentesca.

Si tratta di una statistica di genere delle progressioni di carriera, qualifiche professionali, posizioni; tale analisi del personale permetterà la visibilità della composizione di genere dell'Ateneo, ciò nell'ottica di originare politiche di pari opportunità.

L'Università per Stranieri di Perugia ha compilato, a cura del CUG, il primo "Bilancio di genere" nel 2021, con i dati riferiti al 2020; questa è la prima tappa per la raccolta e analisi di dati disaggregati per genere tramite la pubblicazione di questo importantissimo documento che contiene la formulazione di proposte di indici per la misurazione della situazione di equilibrio di genere all'interno dell'Università. Una forma di discriminazione, non sempre evidente, è l'uso della lingua quando non vengono rispettate le differenze di genere. E' prassi comune l'impiego del genere maschile per i ruoli istituzionali e i titoli professionali.

Perciò, il CUG vuole, attraverso un'azione positiva, informare sul significato e sull'importanza del linguaggio di genere, tramite la sua diffusione nell'ambito dell'Ateneo.

A tal fine, sarebbe utile la collaborazione con le altre figure e strutture che operano nell'Ateneo per la promozione delle pari opportunità, per realizzare azioni che promuovano la adozione concreta di un linguaggio che rispetti e non annulli le differenze di genere nelle comunicazioni istituzionali e nella modulistica dell'Amministrazione generale, delle strutture e articolazioni dell'Ateneo.

Perciò, una delle azioni positive previste da questo Piano triennale che il CUG intende portare a termine, è la compilazione e, in seguito, l'adozione di Linee Guida per il Linguaggio di genere che dovranno essere seguite all'interno dell'Ateneo.

### 3.4. CARRIERA ALIAS

Il CUG intende far adottare dall'Ateneo la cosiddetta "Carriera alias". Si tratta di uno strumento per le persone transgender che consente di condurre la vita universitaria con il nome di elezione, omettendo l'uso del nome secondo il genere assegnato alla nascita. L'Università dovrebbe tutelare le studentesse e gli studenti in transizione di genere facendo in modo che possano vivere in un ambiente attento alla dignità individuale e alla difesa della privacy. Infatti, la carriera alias consiste nell'assegnazione di una identità provvisoria e costituisce una anticipazione di quei provvedimenti necessari alla conclusione del procedimento di transizione di genere. Ormai, diversi atenei hanno adottato la carriera alias e una delle azioni positive previste da questo piano triennale è proprio l'adozione di questo importante e fondamentale strumento.

### 3.4. SEMINARI DI INFORMAZIONE/FORMAZIONE

Per una migliore conoscenza delle tematiche collegate alle Pari Opportunità, ma anche al benessere organizzativo, il CUG dell'Università per Stranieri di Perugia intende organizzare seminari, giornate di studio, corsi di formazione rivolti a tutto il personale di Ateneo, per approfondire la conoscenza della normativa nazionale ed europea relativa alle Pari Opportunità e l'uso del genere nel linguaggio amministrativo; ma anche argomenti concernenti mobbing, molestie e violenza di genere.

Saranno organizzati cicli di incontri formativi con la funzione di diffusione delle conoscenze e di fornire gli strumenti per favorire la costituzione e la permanenza di un ambiente di lavoro sereno.

Gli argomenti dei cicli formativi sono l'empowerment per valorizzare le persone; il cambiamento e la resilienza per affrontare in modo adeguato il cambiamento nel lavoro e creare la capacità di adattamento ai nuovi modelli di stili di vita; il benessere lavorativo; la diversità e l'inclusione lavorativa.

Le tematiche su cui verteranno i corsi di informazione e/o formazione sono la promozione delle pari opportunità, il potenziamento del senso di appartenenza, la condivisione di azioni e progetti per facilitare le condizioni e le politiche per il benessere lavorativo, la prevenzione del disagio lavorativo.

Saranno organizzati corsi anche per gli studenti e le studentesse sulle pari opportunità e l'inclusione per comprendere stereotipi e pregiudizi riguardante il genere.

Gli eventi potranno essere realizzati anche in collaborazione con strutture dell'Ateneo e/o con altri enti e organizzazioni che affrontano queste tematiche.

Si propone, inoltre, di programmare corsi di aggiornamento per il personale tecnico amministrativo dell'Ateneo, con crediti formativi ai frequentanti, al fine di favorire le progressioni di carriera.

Si prevedono eventi per le giornate dedicate alla disabilità (3 dicembre), all'eliminazione della discriminazione razziale (21 marzo), all'omofobia e transfobia (17 maggio), e al contrasto della violenza nei confronti delle donne (25 novembre).

### 3.5. COORDINAMENTO CON IL CUG DELL'UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PERUGIA E CON LA CONFERENZA NAZIONALE DEGLI ORGANISMI DI PARITÀ DELLE UNIVERSITA' ITALIANE

Il CUG dell'Università per Stranieri prevede un'attività di raccordo con il CUG dell'Università degli Studi di Perugia al fine di coordinare le attività che possono essere svolte congiuntamente in materia di pari opportunità.

A livello nazionale, il CUG dell'Università per Stranieri è socio e collabora con la Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane, la cui sede si trova presso l'Università di Trento, che svolge attività di coordinamento con i singoli Atenei per valorizzare le culture di genere, per contrastare le discriminazioni riguardanti le componenti che lavorano e studiano nelle Università, per sostenere e promuovere la ricerca e la didattica sugli studi di genere, per contribuire alla diffusione delle buone prassi attraverso sinergie tra le sedi universitarie condividendo attività formative, per



promulgare, presso gli Atenei, l'attuazione della normativa per la costituzione degli Organismi di Parità e l'adozione dei Piani triennali di Azioni positive.

### 3.6. COLLABORAZIONE CON LA CRUI (CONFERENZA DEI RETTORI DELLE UNIVERSITÀ ITALIANE)

Il CUG dell'Università per Stranieri di Perugia, rappresentato dal suo Presidente, in qualità di delegato, fa parte di una Commissione della CRUI sulle tematiche di genere, alla quale aderiscono quasi tutte le Università italiane. Collabora alla stesura di Linee guida per la redazione di temi attinenti al genere nell'ambito universitario.

Attualmente il CUG partecipa ad un gruppo della CRUI che si sta occupando del linguaggio di genere; si intende costituire le "Linee Guida del linguaggio di genere", le quali potranno essere prese a modello da altre Università per la compilazione delle medesime.

### 3.7. COLLABORAZIONE CON LA CONSIGLIERA DI PARITÀ REGIONALE

Tale collaborazione è già stata avviata dal CUG dell'Università per Stranieri, con l'organizzazione di un seminario, rivolto a tutto il personale docente e tecnico-amministrativo, realizzato a Palazzo Gallenga il 22 gennaio 2015 e avente come tema "*Ruolo e potenzialità dei Comitati Unici di Garanzia*", con la partecipazione della Consigliera di Parità della Regione Umbria.

Saranno previsti incontri per affrontare insieme alla Consigliera di Parità Regionale i temi relativi alle pari opportunità.

### 3.8. CONCILIAZIONE FAMIGLIA-LAVORO

L'Università per Stranieri di Perugia, in collaborazione con il CUG, si impegna ad accogliere le richieste di flessibilità delle condizioni di lavoro, in particolare riguardo agli orari e al part-time, da parte delle/dei dipendenti con gravi carichi di responsabilità familiare e a vigilare affinché non si determinino effetti di penalizzazione delle carriere lavorative.

### 3.9. ATTIVITÀ DI COUNSELING

Al fine di offrire a tutto il personale di Ateneo una concreta possibilità di fruire di un servizio di counseling e problem solving, il CUG ha nominato, tra i suoi membri, due referenti, di genere diverso, che potranno accogliere eventuali segnalazioni presso l'ufficio assegnato dall'Amministrazione e dotato di specifico numero telefonico. Tale servizio si configura come uno sportello d'ascolto relativamente al benessere del personale e al contenimento di ogni forma di discriminazione e mobbing in ambiente lavorativo.

## 4. CONCLUSIONI

Il CUG dell'Università per Stranieri di Perugia ha provveduto, con il presente Piano di Azioni Positive, a programmare le proprie attività sulla base dell'analisi della situazione di contesto quale imprescindibile base di partenza per orientare in modo mirato le azioni in materia di pari opportunità e anti-discriminazione e inclusione.

Le attività di informazione, formazione e aggiornamento saranno essenziali al fine di promuovere all'interno del contesto lavorativo dell'Università per Stranieri di Perugia la conoscenza della normativa e la cultura delle pari opportunità.

Nei limiti delle risorse disponibili, l'Amministrazione garantisce le risorse per la realizzazione delle attività programmate.

Il presente Piano di Azioni Positive è stato elaborato dal Comitato Unico di Garanzia dell'Università per Stranieri di Perugia e sarà pubblicato nella pagina web "Documenti, pianificazione e valutazione" e in quella del CUG all'interno del sito di Ateneo.